

## 柏原市における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

### (目的)

第1条 この要領（以下「対応要領」という。）は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）第10条第1項の規定に基づき、また、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（平成27年2月24日閣議決定。以下「基本方針」という。）に則して、法第7条に規定する事項に関し、本市の職員（会計年度任用職員並びに臨時的任用職員を含む。以下「職員」という。）が適切に対応するために必要な事項を定めるものとする。

### (不当な差別的取扱いの禁止)

第2条 職員は、法第7条第1項の規定のとおり、その事務又は事業を行うにあたり、障害（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）、難病、その他の心身の機能の障害をいう。以下この対応要領において同じ。）を理由として、障害者（児）（障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。以下この要領において同じ。）でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者（児）の権利利益を侵害してはならない。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

2 別紙中、「望ましい」と記載している内容は、それを実施しない場合であっても、法に反すると判断されることはないが、障害者基本法（昭和45年法律第84号）の基本的な理念及び法の目的を踏まえ、できるだけ取り組むことが望まれることを意味する（次条において同じ。）。

### (合理的配慮の提供)

第3条 職員は、法第7条第2項の規定のとおり、その事務又は事業を行うにあたり、障害者（児）から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者（児）の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者（児）の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）の提供をしなければならない。これに当たり、職員は、別紙に定める留意事項に留意するものとする。

### (職員の責務)

第4条 職員は、当該対応要領を業務上及び服務上の指針とし、職務を遂行するに当たり、別紙に定める留意事項に留意したうえで、障害者（児）に対し、不当な差別的取扱い及び合理的配慮の不提供をしてはならない。

### (所属長の責務)

第5条 所属長は、前2条に掲げる事項に関し、障害を理由とする差別の解消を推進するため、次に掲げる事項に留意して、障害者（児）に対する不当な差別的な取扱いが行われないよう注意し、また、障害者（児）に対して合理的配慮の提供がなされるよう環境を整備しなければならない。

(1) 日常の執務を通じた指導等により、障害を理由とする差別の解消に関し、その監督する職員の注意を喚起し、障害を理由とする差別の解消に関する認識を深めさせること。

(2) 障害者（児）等から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談、苦情の申し出等があった場合は、迅速に状況を確認すること。

(3) 合理的配慮の必要性が確認された場合、監督する職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 所属長は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(相談体制の整備)

第6条 職員による障害を理由とする差別に関する障害者（児）及びその家族その他の関係者からの相談等に的確に対応するため、障害福祉担当課に相談窓口を置くとともに、相談内容が、障害福祉担当課の権限の範疇をこえる場合は、関係課と連携し対応するものとする。

2 相談等を受ける場合は、性別、年齢、状態等に配慮するとともに、対面のほか、電話、ファックス、及び電子メールに加え、障害者（児）が他者とのコミュニケーションを図る際に必要となる多様な手段を可能な範囲で用意して対応するものとする。

3 第1項の相談窓口寄せられた相談等は、対応経過等を集約し、相談者のプライバシーに配慮しつつ、人事担当課に報告するものとする。

4 相談体制は、必要に応じ、充実を図るよう努めるものとする。

(研修・啓発)

第7条 障害を理由とする差別の解消の推進を図るため、職員に対し、必要な研修・啓発を行うものとする。

附 則

この要領は、平成29年8月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和5年12月1日から施行する。